



*distributed to respondents. Data analysis is done using SPSS (Statistical Package for Social Science Windows 20) and is evaluated in terms of frequency, percentage, and min for items related to safety training practices and organizational commitment. In order to test the effect of safety training practices on organizational commitment, regression analysis is used. The results show that the practice of security training has affected the organizational commitment of the wire making organization in Johor Bahru ( $R = 0.129$ ,  $p < 0.000$ ). Some recommendations are also forwarded for future researchers, organizations and workers in the organization.*

*Keywords: safety training practice, organizational commitment*

## **1.0 PENGENALAN**

Dalam mengejar era globalisasi dan teknologi yang semakin pesat membangun, isu keselamatan pekerja di tempat kerja semakin tidak di pedulikan (Abdul dan Sumathi, 2010). Ini terbukti dengan laporan kemalangan di tempat kerja yang semakin meningkat saban tahun (Haprizza, 2004). Organisasi memberikan tumpuan hanya kepada keuntungan semata tanpa menghiraukan keselamatan pekerja mereka (Abdul dan Muis, 2010). Kemalangan pekerja seharusnya menjadi isu utama dan kebimbangan kepada pihak pengurusan dalam organisasi (Chandrakantan *et al.*, 2013).

Isu keselamatan pekerja di Malaysia bukanlah satu polemik yang baru. Ia sebenarnya telah dikenal pasti bermula pada tahun 1994 apabila Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) telah diwujudkan. Akta ini digunakan di seluruh Malaysia bagi industri tertentu termasuklah sektor pembuatan, perlombongan, pertanian, pembinaan, pengangkutan, perniagaan runcit, perhotelan, kewangan dan sektor perkhidmatan awam (Ahmad, 2006). Tujuan utama akta ini diwujudkan bagi menjadi panduan kepada pekerja dan majikan dalam menjalankan tanggungjawab dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerja.

Organisasi mampu mencapai objektif dan keuntungan apabila mengambil berat terhadap kebajikan pekerja. Ini kerana pekerja akan memberikan komitmen dalam tugas apabila kebajikan mereka adalah dipelihara. Justeru itu, penulisan ini adalah memberikan fokus kepada dua aspek utama yang penting dalam organisasi iaitu keselamatan dan komitmen pekerja. Ini kerana, komitmen organisasi merupakan elemen yang berkait rapat dengan tingkah laku pekerja dan mengenali psikologi yang dirasakan oleh pekerja terhadap organisasi (Mowday *et al.*, 1979; Dugyu, 2009). Komitmen seseorang pekerja dapat dikenal pasti melalui tindakan dan juga tempoh perkhidmatan dalam organisasi (Thomas dan Manuel, 2008). Pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan terus memberikan hasil yang baik tanpa paksaan dan tidak mengharapkan ganjaran (Ghani *et al.*, 2004). Namun begitu, komitmen organisasi pekerja akan dipengaruhi oleh persekitaran yang selamat di tempat kerja. Pekerja akan memberikan komitmen yang tinggi dalam pekerjaan mereka apabila mereka berasa selamat berada di dalam organisasi tersebut. Namun, jika isu keselamatan di pandang remeh, ini akan menyebabkan komitmen organisasi pekerja akan rendah (Goestch, 2008).

Tahap kesedaran mengenai keselamatan dalam organisasi dapat dipertingkatkan menerusi latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja (Mustazar dan Ho, 2009). Mengikut Mohammed (2012) dan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) (2012), telah memaklumkan

bahawa kemalangan di tempat kerja di sekitar Malaysia adalah lebih daripada lima puluh ribu setiap tahun bermula dari tahun 2005 hingga 2011. Pada tahun 2005, sebanyak 61182 kes, 58321 kes pada 2006, 2007 berjumlah 56339 kes, 2008 adalah 54133 kes, 55186 kes pada 2009, 2010 sebanyak 57639 kes dan 2011 sebanyak 59897 kes yang telah dilaporkan. Jumlah kemalangan yang telah dilaporkan saban tahun menunjukkan bahawa tahap keselamatan organisasi di Malaysia amat rendah.

Selain itu, latihan keselamatan yang diberikan juga menjadi aspek utama dalam memastikan bilangan kemalangan di tempat kerja dapat dikurangkan. Latihan keselamatan yang tidak bersesuaian dengan objektif organisasi menyebabkan pekerja gagal mengamalkan latihan keselamatan yang telah diberikan (Wu *et al.*, 2007). Tambahan, kegagalan dalam mengamalkan kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi ketika latihan keselamatan juga menyumbang kepada berlakunya kemalangan di tempat kerja (Hassan *et al.*, 2009). Apabila pekerja tidak diberikan peluang dalam mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi ketika menghadiri latihan keselamatan, akan menyebabkan komitmen organisasi pekerja akan menurun (Hazami *et al.*, 2005). Keadaan ini menunjukkan bahawa pihak pengurusan memandang rendah terhadap isu keselamatan di tempat kerja. Selain itu, Oxenburgh dan Marlow (2005) menyatakan pihak pengurusan yang tidak mengendahkan langkah-langkah keselamatan oleh pekerja menyebabkan komitmen organisasi pekerja akan menurun. Ini memberikan tanggapan pekerja bahawa pihak pengurusan tidak mengendahkan keselamatan pekerja.

Komitmen organisasi pekerja yang rendah akan memberikan kesan yang negatif kepada reputasi organisasi (Norazah dan Norbayah, 2011). Sebaliknya, apabila komitmen organisasi pekerja adalah tinggi, maka pekerja akan sentiasa mematuhi dan mengamalkan isu keselamatan di tempat kerja (Hafizi *et al.*, 2011). Cagri dan Osman (2010) menyatakan bahawa angka kemalangan di tempat kerja yang kian meningkat adalah berpunca dari komitmen organisasi pekerja yang rendah. Pekerja yang mempunyai tahap komitmen organisasi yang rendah tidak akan mengamalkan segala kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku keselamatan di tempat kerja (Kathyn *et al.*, 2010). Oleh yang demikian, objektif kajian ini adalah bagi:

1. Mengenalpasti tahap amalan latihan keselamatan pekerja di sebuah organisasi pembuatan wayar di Johor Bharu
2. Mengenalpasti tahap komitmen organisasi di kalangan pekerja di sebuah organisasi pembuatan wayar di Johor Bharu
3. Mengenalpasti kesan amalan latihan keselamatan terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja di sebuah kilang pembuatan wayar di Johor Bharu.

## **2.0 SOROTAN KAJIAN**

### **2.1 Amalan Latihan Keselamatan**

Amalan latihan keselamatan merupakan kemahiran yang bersesuaian atau penerimaan pekerja bagi mengamalkan segala input latihan keselamatan yang diperolehi di tempat kerja. Amalan latihan keselamatan dapat mengurangkan kemalangan yang berlaku di tempat kerja (Sirajuddin *et al.*, 2005). Kesan daripada amalan latihan keselamatan dapat dinilai dengan penggunaan alatan yang

betul di tempat kerja, pematuhan undang-undang keselamatan, serta komitmen organisasi pekerja adalah meningkat (Wu *et al.*, 2007). Latihan keselamatan yang diberikan haruslah berkesan dan dapat diamalkan oleh setiap pekerja.

Dalam kajian ini, amalan latihan keselamatan mempunyai dua dimensi iaitu pemerhatian dan penilaian terhadap latihan keselamatan (Wu *et al.*, 2008). Pemerhatian terhadap latihan keselamatan menunjukkan kepentingan pihak pengurusan dalam memastikan setiap pekerja diberikan peluang menghadiri latihan keselamatan dan memiliki kemahiran asas ketika berlaku kemalangan (Quintin *et al.*, 2010). Manakala penilaian terhadap latihan keselamatan adalah bagi mengukur keberkesanan latihan keselamatan yang telah diberikan. Ini termasuklah dengan pencapaian objektif latihan keselamatan yang telah dijalankan (Blanchard dan Thacker, 2007)..

## **2.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan kewajipan pekerja terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh kesetiaan pekerja dan keengganan untuk meninggalkan organisasi (Donald dan Sanjay, 2007). Komitmen organisasi merupakan tahap kepercayaan pekerja dalam menerima visi, misi dan objektif yang ingin dicapai oleh organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Menurut Allen dan Meyer, komitmen organisasi ialah psikologikal yang menggambarkan hubungan pekerja dan organisasi dan kesannya, apabila pekerja terus berkhidmat di organisasi tersebut. Kesanggupan pekerja dan kesediaan pekerja untuk terus berkhidmat dalam organisasi bagi mencapai objektif organisasi. Komitmen organisasi pekerja yang tinggi menyebabkan pekerja tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh pihak pengurusan dan kesannya apabila pekerja bekerja dengan lebih lama di syarikat (Weng *et al.*, 2010).

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi. Dimensi ini terdiri daripada komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif (Khatijah *et al.*, 2012). Komitmen afektif merujuk kepada hubungan emosi, penghargaan dan penglibatan pekerja dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990; Cagri dan Osman, 2010). Manakala, komitmen berterusan adalah kesediaan dan kesedaran individu tentang kos yang terlibat akibat meninggalkan organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990; Duygu, 2008). Komitmen normatif merupakan perasaan obligasi atau kewajipan untuk berkhidmat dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990; Chew dan Chan, 2008).

## **3.0 METODOLOGI KAJIAN**

Kajian ini merupakan kajian berbentuk deskriptif yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Seramai 120 orang pekerja yang pernah menghadiri latihan keselamatan di sebuah kilang pembuatan wayar di Johor Bahru. Borang soal selidik yang diedarkan mengandungi empat bahagian iaitu bahagian A (demografi), B (Amalan Latihan Keselamatan-*Safety Performance Scale* (SPS) oleh Wu *et al.*, (2008), dan Bahagian C (Komitmen Organisasi-*Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Allen dan Meyer (1990). Skala Likert Lima Markat yang mempunyai pilihan daripada Sangat Tidak Setuju (STB) hingga Sangat Setuju (SS) digunakan dalam Bahagian B dan C.

Kajian rintis telah dilakukan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen dan nilai alpha yang diperolehi ( $\alpha=0.7$  hingga  $0.8$ ) menunjukkan instrumen kajian ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Kesemua data yang dikumpul telah diproses menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Bagi menganalisis data yang diperolehi, dua jenis analisis telah digunakan iaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berhierarki. Statistik deskriptif seperti min, kekerapan dan peratusan digunakan untuk menilai tahap amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi pekerja di organisasi tersebut. Manakala statistik inferensi seperti analisis regresi linear mudah digunakan bagi mengenalpasti kesan amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi pekerja di organisasi tersebut.

## 4.0 DAPATAN KAJIAN

### 4.1 Demografi Responden

Jadual 1 menunjukkan majoriti responden dalam kajian ini adalah lelaki ( $f=84$ ,  $\%=70$ ). Responden yang berumur antara 20 tahun hingga 29 tahun mencatatkan jumlah yang paling ramai ( $f=62$ ,  $\%=51.7$ ). Di samping itu, hasil kajian juga menunjukkan majoriti responden sudah berkahwin ( $f=74$ ,  $\%=61.7$ ). Kebanyakan responden mempunyai pendidikan Sijil Pelajaran Malaysia ( $f=40$ ,  $\%=33.3$ ). Selain itu majoriti responden sudah berkhidmat selama tempoh setahun hingga 9 tahun di organisasi ini ( $f=74$ ,  $\%=61.7$ ). Kebanyakan responden adalah berpendapatan lingkungan RM 1801 hingga RM 2800.

Jadual 1: Kekerapan dan Peratusan Bagi Demografi Responden

Faktor Demografi		Kekerapan (F)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	84	70
	Perempuan	36	30
Umur	20-29 tahun	62	51.7
	30-39 tahun	50	41.7
	40-49 tahun	8	26.6
Status	Berkahwin	74	61.7
Perkahwinan	Bujang	42	35
	Janda/ Duda	4	3.3
Pendidikan	Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR)	2	1.7
	Sijil Pelajaran Malaysia (SPM)	40	33.3
	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM)	32	26.7
	Diploma	34	28.3
Tempoh	Ijazah Sarjana Muda	12	10
	Kurang 1 tahun	36	30
Perkhidmatan	1 tahun -9 tahun	74	61.7
	10 tahun- 19 tahun	10	8.3
Pendapatan	RM800-RM1800	32	26.7
	RM1801-RM2800	53	44.7
	RM 2801-RM3800	24	20
	RM 3801 ke atas	11	9.7

## 4.2 Tahap Amalan Latihan Keselamatan di Kalangan Responden

Jadual 2 di bawah menunjukkan tahap amalan latihan keselamatan di sebuah organisasi pembuatan wayar di Johor Bahru. Berdasarkan jadual 2, tahap amalan latihan keselamatan di organisasi ini adalah di tahap sederhana (Min= 3.67, Sisihan piawai=0.33). Tahap sederhana ini menunjukkan bahawa responden merasakan kepentingan pelaksanaan dan keberkesanan latihan keselamatan dalam organisasi. Amalan latihan keselamatan di organisasi ini meliputi dua dimensi iaitu pemerhatian latihan keselamatan (Min=3.98, Sisihan Piawai= 0.37) dan penilaian latihan keselamatan (Min=3.35, Sisihan Piawai=0.47).

Jadual 2: Statistik Deskriptif Amalan Latihan Keselamatan

Dimensi	Min	Sisihan Piawai
Pemerhatian Latihan Keselamatan	3.98	0.37
Penilaian Latihan Keselamatan	3.35	0.47
KESELURUHAN	3.67	0.33

## 4.3 Tahap Komitmen Organisasi di Kalangan Responden

Jadual 3 menunjukkan tahap komitmen organisasi pekerja di sebuah organisasi pembuatan wayar di Johor Bahru. Berdasarkan jadual 3, tahap komitmen organisasi pekerja di organisasi ini adalah di tahap sederhana (Min=3.44, Sisihan piawai=0.31). Tahap ini menunjukkan bahawa responden mempunyai rasa kepunyaan terhadap organisasi dan akan terus berkhidmat dengannya. Komitmen organisasi di organisasi ini meliputi tiga dimensi iaitu komitmen afektif (Min=3.65, Sisihan Piawai= 0.37), komitmen berterusan (Min=3.39, Sisihan Piawai=0.49) dan komitmen normatif (Min=3.29, Sisihan Piawai=0.39).

Jadual 3: Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

Dimensi	Min	Sisihan Piawai
Komitmen Afektif	3.65	0.37
Komitmen Berterusan	3.39	0.49
Komitmen Normatif	3.29	0.39
KESELURUHAN	3.44	0.31

## 4.4 Kesan Amalan Latihan Keselamatan Terhadap Komitmen Organisasi di Kalangan Responden

Dalam jadual 4 dibawah menunjukkan nilai  $R^2$  yang diperolehi melalui analisis regresi mudah. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa terdapat kesan amalan latihan keselamatan terhadap komitmen organisasi ( $R^2= 0.129$ ). Ini menerangkan bahawa 12.9% amalan latihan keselamatan memberi kesan kepada komitmen organisasi. Selain itu, statistik menunjukkan terdapat kesan yang signifikan antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi ( $F= 17.431$ ,  $p < 0.000$ ).

Maka, dapatan analisis ini menunjukkan kesan yang signifikan antara amalan latihan keselamatan terhadap komitmen organisasi di sebuah organisasi pembuatan wayar di Johor Bahru ini.

Jadual 4: Ringkasan Model Analisis Regresi Mudah

R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	$\beta$	F
0.359	0.129	0.121	0.359	17.431*

\* $p < 0.000$

## 5.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan keputusan kajian yang diperolehi, tahap amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi pekerja di organisasi pembuatan wayar di Johor Bharu ini adalah di peringkat sederhana. Keadaan ini menjelaskan bahawa terdapat beberapa perkara yang perlu dititikberatkan dalam latihan keselamatan. Ini termasuklah jurulatih latihan keselamatan, objektif latihan keselamatan dan persekitaran latihan keselamatan. Ini adalah bagi memastikan latihan keselamatan yang diberikan adalah relevan dan boleh diaplikasikan dalam pekerjaan seharian. Sokongan daripada pihak pengurusan dalam memberikan peluang kepada pekerja mengaplikasikan latihan keselamatan amat penting. Ini kerana jika pihak pengurusan tidak memberikan sokongan yang padu, maka latihan keselamatan yang dihadiri adalah sia-sia dan merugikan (Wu *et al.*, 2008). Sokongan pihak pengurusan termasuklah penyediaan kelengkapan keselamatan, polisi keselamatan dan tindakan yang diambil jika tidak mematuhi polisi keselamatan.

Manakala, tahap komitmen organisasi yang sederhana menunjukkan bahawa pekerja meletakkan keutamaan kepada tugas yang diberikan kepada mereka berbanding dengan organisasi (Cho *et al.*, 2006). Maka, komitmen yang sederhana bermaksud pekerja di organisasi ini tidak akan menukar bidang tugas mereka untuk disesuaikan dengan kehendak organisasi. Apabila ini terjadi, akan menimbulkan konflik di antara pekerja dan pihak organisasi disebabkan matlamat yang berlainan. Sekiranya ini berlaku, pekerja lebih cenderung untuk meninggalkan organisasi (Rosenbaum, 1991).

Hasil kajian menunjukkan bahawa amalan latihan keselamatan telah memberikan kesan yang signifikan kepada komitmen organisasi di sebuah organisasi pembuatan wayar di Johor Bahru. Dapatan kajian ini menyokong hasil kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji yang lepas (Faridah *et al.*, 2009; Chandrakantan *et al.*, 2013; Lilis, 2009; Cagri dan Osman, 2010; Sue *et al.*, 1998; Kathryn *et al.*, 2010) yang menunjukkan bahawa amalan latihan keselamatan memberikan kesan kepada komitmen organisasi. Tambahan menurut Fernando *et al.*, (2005) menyatakan bahawa komitmen organisasi bukan sahaja dipengaruhi oleh pangkat, gaji dan kepuasan pekerja sahaja namun persekitaran keselamatan memberikan kesan pada tahap komitmen organisasi setiap pekerja. Keadaan yang selamat akan menyebabkan pekerja berasa selamat dalam menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan.

Sehubungan dengan dapatan yang telah diperolehi, pihak organisasi dicadangkan untuk menyediakan satu ruang persekitaran tempat kerja yang selesa dan selamat bagi pekerja melakukan pekerjaan mereka (Cheyne *et al.*, 2002). Selain itu, dicadangkan juga kepada pihak organisasi

supaya objektif latihan keselamatan hendaklah bersesuaian dengan objektif latihan organisasi. Ini kerana bagi memastikan latihan keselamatan dapat di aplikasikan oleh pekerja sehari-hari. Pekerja juga hendaklah memupuk sikap mementingkan aspek keselamatan dalam apa jua situasi. Ini kerana, apabila berlaku kemalangan di tempat kerja, bukan sahaja melibatkan kos yang berkurangan, malah melibatkan nyawa dan kecatatan pekerja seumur hidup. Pekerja juga harus memahami latihan keselamatan yang telah diberikan agar mudah untuk diamalkan. Pengkaji akan datang juga dicadangkan menggunakan kombinasi soal-selidik dan temu bual. Ini bagi mendapatkan data yang tepat dan memberangsangkan. Sebagai kesimpulannya, pihak majikan dan pekerja saling memainkan peranan yang penting bagi memastikan kadar kemalangan di tempat kerja dapat dikurangkan. Pihak majikan perlu memberikan tumpuan yang lebih kepada kebajikan pekerja.

## RUJUKAN

- Abdul Wahid dan Muis. (2010). *Tanggungjawab keselamatan oleh Majikan Industri Kecil Desa Di Tiga Buah Kampung Mukim Ulu Lepar, Daerah Kuantan, Pahang*. Thesis Sarjana.Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Wahid dan Sumathi A/P Maimuthu. (2010). *Masalah-Masalah dalam Melaksanakan Aspek-Aspek Keselamatan dan Kesihatan Mengikut Akta 514 di Industri Servis Automotif di Sekitar Daerah Kulai, Johor*. Thesis Sarjana.Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ahmad Syamsul Abd Aziz. (2006). Keselarasan Peruntukan Undang-undang Malaysia dan Tuntutan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerja di Tempat Kerja. *Ulum Islamiyyah*. 5(1):37-50.
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. (1990). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 11(1): 61-89.
- Blanchard PN, Thacker JW. (2007). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Third Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Cagri Bulut dan Osman Culha. (2010). The Effects of Organizational Training on Organizational Commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4): 309-322.
- Chandrakantan Subramaniam, Md Lazim Mohd Zin dan Siti Rohani Nadir. (2013). Hubungan Amalan Pengurusan Keselamatan dengan Pematuhan Keselamatan Pekerjaan di Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia. *Journal Pengurusan*, 37(13): 133-142.
- Chandrakantan Subramaniam, Md Lazim Mohd Zin dan Siti Rohani Nadir. (2013). Hubungan Amalan Pengurusan Keselamatan dengan Pematuhan Keselamatan Pekerjaan di Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia. *Journal Pengurusan*, 37(13): 133-142.



- Chew, J., dan Chan, C. C. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6): 503-522.
- Cheyne, A., Oliver, A., Tomas, J., dan Cox, S. (2002). The architecture of employee Attitudes to Safety in the Manufacturing Sector. *Personnel Review*, 31(6): 649–670.
- Cho, J., Laschinger, H. S., dan Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership-Academy of Canadian Executive Nurses*, 19(3): 43-59.
- Donald P. Moynihan dan Sanjay K. Pande. (2007). Finding Workable Levers Over Work Motivation Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, *Administration and Society*, 39: 803-832.
- Duygu Turker. (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 89(2): 189-204.
- Faridah Ismail, Ahmad Ezanee Hashim, Razidah Ismail dan Muhd Zaimi Abdul Majid. (2009), The Operationalization of Safety Culture for the Malaysian Construction Organisations, *International Journal of Business and Management*, 4(9): 226-237.
- Fernando Jaramillo, Jay Prakash Mulki dan Grey W. Marshall. (2005). A meta-analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58: 705-714.
- Ghani, R.A., Nordin dan Mamat. (2004). Organizational Commitment among the academic staff in the Distance Education Program. *The International Journal of Education Development*, 15(1): 29-43.
- Goetsch, D. L. (2008). *Taking Your Faith to Work*. American Vision.
- Hafizi Zakaria, Kadir Arifin, Shaharuddin Ahmad, Kadaruddin Aiyub, dan Zahedi Fisal. (2011). Pengurusan Fasilitas Dalam Penyelenggaraan Bangunan: Amalan Kualiti, Keselamatan dan Kesihatan. *Journal of Techno-Social*, 2(1): 23-36.
- Hassan Ali , Nor Azimah Chew Abdullah dan Chandrakantan Subramaniam. (2009). Management Practice in safety culture and its influence on workplace injury. *Journal of Emerald Insight*, 18(5): 470-477.
- Hazami Shafie, Mohd Ridzuan Nordin, Tan Chee Fai dan Raihani Md Kasim. (2005). *Hubungkait Kemalangan Industri Dengan Kurikulum Kejuruteraan: Satu Kajian*. Fakulti Kejuruteraan Mekanikal, Universiti Teknikal Malaysia, Melaka.
- Kathryn Mearns, Lorraine Hope, Michael T.Ford dan Lois E. Tetrick. (2010). Investment in Workforce Health: Exploring the Implications for Workforce Safety Climate and Commitment. *Accident Analysis and Prevention*, 42: 1445-1454.

- Kathryn Mearns, Lorraine Hope, Michael T. Ford dan Lois E. Tetrick. (2010). Investment in Workforce Health: Exploring the Implications for Workforce Safety Climate and Commitment. *Accident Analysis and Prevention*, 42: 1445-1454.
- Khatijah Omar, Marhana Mohamed Anuar, Abdul Halim Abdul Majid dan Husna Johari. (2012). Organizational Commitment and Intention to Leave among Nurses in Malaysian Public Hospitals. *International Journal of Business and Social Science*, 3(16): 194-199.
- Lilis Musa. (2009). *Penilaian Perlaksanaan Program Latihan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Kepada Pekerja dan Kesannya Terhadap Organisasi. Kajian Kes di Inai Kiara Sdn Bhd Terengganu*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. (2011). *Human resource management: Essential Perspectives*. 6TH Edi. Cengage Learning.
- Mohammed Azman Aziz Mohammed. (2012). *Data Collection of Occupational Accidents and Diseases: The View*. Proceeding of the 12th NIOSH Conference and Exhibition on Occupational Safety and Health. 10-12 August. Sunway Pyramid Convention Center, Kuala Lumpur.
- Mowday, R. T., R. M. Steers dan L. W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Mustazar Mansur dan Ho Shu Piang. (2009), *Keberkesanan Latihan Keselamatan dan Kesihatan Dalam Mengurangkan Kemalangan Di Tempat Kerja*. Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM IV), Jilid 2, 293-244.
- Norazah Mohd Suki dan Norbayah Mohd Suki. (2011). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Effect of Gender. *International journal of Psychology Research*, 6(5):1-15.
- Oxenburg, M. dan Marlow, P. (2005). The Productivity Assessment Tool: Computer-based cost benefit analysis model for the economic assessment of occupational health and safety interventions in the workplace. *Journal of Safety research*, 36(3): 209-214.
- Quintin W.J, Michele O., Elizabeth M., Louis K., Carmen M. (2010), The Impact of A Peer-Led Participatory Health and Safety Training Program For Latino Day Labourers In Construction. *Journal of Safety Research*, 41(3): 253-261.
- Rosenbaum, Bernard L. (1991) Leading Today's Technical Professional. *Training and Development*, 45(10): 55-66.
- Sirajuddin Hashim, Emilia Zainal Abidin dan Noor Hassin Ismail. (2005). Kajian Komplian Penggunaan Alat Perlindungan Diri Pekerja Kilang Keluli, Terengganu. *Jabatan Kesihatan Masyarakat*, 11: 65-75.

- Sue Cox, Jose M.T., Alistair C. dan Ampora O. (1998). Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry. *British Journal of Management*, 9(3): 1-11.
- Thomas F.G., dan Manuel M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of Business Ethics*, 78(3): 401-414.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., dan Liu, R. (2010). The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 77(3): 391-400.
- Wu, T.-C., Chen, C.-H. and Li, C.-C. (2008). A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21(3): 307-318.
- Wu, T.-C., Liu, C.-W., and Lu, M.-C. (2007). Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors. *Journal of Safety Research*, 38: 91 - 102.